

Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per la Calabria
Direzione Generale

Verbale della seduta del 22.1.2015

Il giorno 22 Gennaio 2015 alle ore 15.00, presso la sede della Direzione Generale dell'USR per la Calabria, la delegazione di parte pubblica incontra le OO.SS. Territoriali del comparto ministeri e la RSU dell'Ufficio nelle persone appresso elencate:

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
D.G. Diego Bouché Il Dirigente Giuseppe Mirarchi	Confederazioni e OO.SS. TERRITORIALI : Talarico Bruno (FP CGIL) Misiano Domenico (CONFSAL UNSA) Baffa Vincenzo (FP CISL) Per La R.S.U Antonio Palombo Flavia De Laurentiis Flematti Gianna Galiano Stefano

Presiede la riunione il D.G. Diego Bouché.
Verbalizza la Sig. Daniela LIJOL.

All'ordine del giorno; contrattazione di sede ai fini della ripartizione del Fondo Unico di Amministrazione, per l'anno 2013, relativamente alle risorse di cui all'art.2 del contratto N.4/2014.

Preliminarmente, il D.G., in rappresentanza dell'Amministrazione, chiarisce che il CCNI n.4 2014, riguardante **"modalità di utilizzo del Fondo di amministrazione per l'anno 2013"**, è stato definitivamente sottoscritto.

Dopo ampia e articolata discussione la Parte Pubblica, ai fini della sottoscrizione della presente contrattazione, formula la seguente proposta:

Si premette che, con la nota dell'USR Calabria prot. n.520 del 21.1.2015, - all'Ufficio è stata assegnata la somma complessiva di € 85.763,70(lordo dipendente), in rapporto al numero delle unità in servizio al 31/12/2013, a quello dei cessati nel corso del 2013 e a quello del personale trasferito, o temporaneamente assegnato nel corso del medesimo anno (totale 66)

In particolare, risultano assegnati **€. 2.232,82** come totale importo lordo dipendente, **per n. 2 unità di personale centralinista non vedente**. Il compenso annuo pro-capite è attribuito in rapporto al servizio prestato nel corso dell'anno 2013 e deve essere al netto, esclusivamente, delle seguenti tipologie di assenza

- a) per cessazione dal servizio a qualsiasi titolo;
- b) precedente all'assunzione in ruolo nel corso dell'anno 2013;
- c) periodo precedente al provvedimento di comando in entrata- personale comparto Ministeri- nel corso dell'anno 2013;
- d) successiva al provvedimento di comando in uscita nel corso dell'anno 2013;
- e) per aspettativa senza assegni;

Inoltre, per quanto attiene alla parte delle risorse destinate alla remunerazione della **produttività collettiva** – 30% della risorsa complessiva, è stata assegnata la somma al lordo dipendente di **€.25.728,78**.

A ciascun destinatario dell' accordo di sede, è attribuito il compenso relativo alla produttività collettiva in quota parte sulla base della quota media pro-capite, per 12 mesi, e del servizio prestato nel corso dell'anno di riferimento al netto dei seguenti periodi di assenza:

- a) per cessazione dal servizio a qualsiasi titolo;
 - b) precedente all'assunzione in ruolo nel corso dell'anno 2013;
 - c) precedente al provvedimento di comando in entrata- personale comparto Ministeri- nel corso dell'anno 2013;
 - d) successiva al provvedimento di comando in uscita nel corso dell'anno 2013;
 - e) per aspettativa senza assegni;
- si terrà conto, infine, dei periodi di assenza (esempio per malattia, congedo parentale, maternità, ecc.) di breve, media e/o lunga durata.

La risorsa residuale, successiva al calcolo previsto dalla precedente comma, è attribuita ai medesimi destinatari, per le medesime finalità, sulla base del peso percentuale discendente dal servizio prestato, così come individuato con esclusione delle fattispecie di cui alle precedenti lettere da a) a e). Sotto tale profilo si ritiene di dover tener conto delle giornate lavorative complessive pari a n. 252 giornate.

Il compenso attribuito e di cui al presente punto è indipendente da quello individuato nel successivo punto.

Per quanto attiene alla parte delle risorse finanziarie, pari al 70% della risorsa complessiva, destinata alla **produttività individuale** disciplinata dalla contrattazione di sede, è stata assegnata la somma al lordo dipendente di **€.60.034,92**.

Si propone di utilizzare tutti e sei i criteri previsti in sede di contrattazione nazionale, e precisamente:

- 1) livello di responsabilità nei procedimenti e/o autonomia operativa del dipendente e/o impegno professionale;
- 2) fungibilità delle prestazioni di lavoro e/o dell'eventuale aggravio di lavoro per situazioni contingenti e/o collaborazione interfunzionale e flessibilità;
- 3) accuratezza e tempestività nello svolgimento delle attività;
- 4) comunicazione e gestione delle relazioni con l'utenza e/o all'interno dell'ufficio;
- 5) sviluppo e condivisione della conoscenza e/o analisi e risoluzione dei problemi;
- 6) contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza;

Il Dirigente e/o coordinatore di ogni singolo ufficio terrà in debito conto anche le assenze di breve, media e/o lunga durata con esclusione dei periodi usufruiti perché beneficiari della l. 104 e dell'astensione obbligatoria per maternità.

In merito al precedente punto la RSU presenta una proposta , che sottoscritta dai presenti ed allegata al presente verbale, ne costituisce parte integrante, con la quale si chiede l'abrogazione dell'ultimo capoverso (il dirigente e/o coordinatore per maternità) e l'inserimento del terzo comma della proposta allegata.

Le OO.SS. territoriali intervenute si associano alla proposta formulata dalla RSU.

Parte pubblica e parte sindacale concordano su quanto sopra. Le OO.SS. intervenute che il contratto sia oggetto di nuove informativa via e-mail alle OO.SS. e RSU.

Non sono previsti ulteriori criteri di valutazione.

Pertanto così come previsto dalla nota del Capo Dip. Soprarichiamata, si conferma che ,allorquando siano stati identificati i punteggi, obbligatoriamente, minimi e massimi, per ogni criterio di valutazione soprarichiamati , i criteri devono essere tutti impiegati integralmente nella valutazione di ogni dipendente.

Schematizzando:

- a) ad ogni criterio deve essere associato un punteggio minimo e un punteggio massimo;
- b) il punteggio totale attribuito ad ogni dipendente, risultante la somma del punteggio attribuito per ogni singolo criterio, non può essere inferiore a 0,60 e maggiore a 3,00;

c) il punteggio totale attribuito ad ogni dipendente è obbligatoriamente composto da 5 addendi, se i criteri prescelti sono 5, ovvero da 6 addendi se i criteri prescelti sono tutti quelli elencati nel DM. 971/2012.

d) non è consentito nella valutazione di ogni dipendente l'utilizzo di un numero di criteri inferiore a quello definito nella griglia della contrattazione di sede.

Pertanto si propone di individuare, il *range* del singolo coefficiente attinente a ciascun criterio utilizzato, tenuto conto dell'obbligo di rientrare nel *range* complessivo previsto da **un minimo di 0,60 a un max di 3,00**, come di seguito indicato:

- ✓ livello di responsabilità nei procedimenti e/o autonomia operativa del dipendente e/o impegno professionale: **range minimo 0,10 – range massimo 0,50**
- ✓ fungibilità delle prestazioni di lavoro e/o dell'eventuale aggravio di lavoro per situazioni contingenti e/o collaborazione interfunzionale e flessibilità: **range minimo 0,10 – range massimo 0,50**
- ✓ accuratezza e tempestività nello svolgimento delle attività: **range minimo 0,10 – range massimo 0,50**
- ✓ comunicazione e gestione delle relazioni con l'utenza e/o all'interno dell'ufficio: **range minimo 0,10 – range massimo 0,50**
- ✓ sviluppo e condivisione della conoscenza e/o analisi e risoluzione dei problemi: **range minimo 0,10 – range massimo 0,50**
- ✓ contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza: **range minimo 0,10 – range massimo 0,50**

Al fine della determinazione dell'entità della retribuzione di produttività individuale per ciascun destinatario, la modalità da applicare è la seguente:

- è attribuito a ciascun dipendente il coefficiente totale (**cd**) - compreso nel range 0,60- 3,00;
- la sommatoria dei coefficienti totali ($\sum cd$), attribuiti a ciascun dipendente, costituisce il "divisore" della risorsa finanziaria (**Rf**) disponibile per ciascuna contrattazione di sede;
- ad ogni dipendente è assegnato l'importo (**imp**) risultante dal seguente calcolo:

$$\text{imp} = \frac{Rf}{\sum cd} \times cd$$

cioè:

Il singolo importo per ciascun dipendente è uguale alla risorsa finanziaria disponibile per la contrattazione di sede, divisa per la somma dei coefficienti attribuiti e moltiplicata per il singolo coefficiente del dipendente.

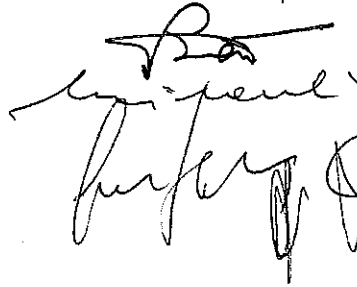
La contrattazione di sede, disposta in conformità ai criteri contenuti nel C.C.N.I. n. 2/2013, dovrà avere termine, con la sottoscrizione dell'ipotesi, entro e non oltre 120 giorni dall'avvio della contrattazione stessa.

L'Amministrazione si impegna ad effettuare una valutazione organica dei dipendenti degli uffici della Direzione Generale garantendo una riunione preventiva ed una successiva con tutti i coordinatori e dirigenti interessati per discutere e chiarire i criteri da applicare nella valutazione.

Il dirigente provvederà a comunicare a ciascun dipendente il coefficiente assegnato ed il compenso conseguentemente attribuito, illustrando, con riferimento ai criteri utilizzati, la motivazione della valutazione effettuata. Entro sette giorni il valutato può presentare osservazioni. Qualora insorgano controversie si applicano le vigenti disposizioni contrattuali e di legge che disciplinano la materia.

Nella trasmissione degli elenchi nominativi dei destinatari, ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, il dirigente dovrà espressamente dichiarare di aver osservato l'obbligo di cui al paragrafo precedente.

Allegato al verbale sul 22/01/2015



Al Direttore Generale
SEDE

Oggetto: proposta RSU – FUA 2013

Con riferimento alla proposta di codesta Amministrazione, in merito al FUA 2013, la scrivente RSU non condivide il punto in cui si prevede che, in sede di valutazione della produttività individuale, *“Il Dirigente e/o coordinatore di ogni singolo ufficio, terrà in debito conto anche le assenze di breve, media e/o lunga durata, con esclusione dei periodi usufruiti perché beneficiari della legge 104/92 e dell’astensione obbligatoria per maternità”*.

Il CCNI n. 4/2014 prevede, in modo esplicito, che nessun criterio di valutazione, diverso dai sei previsti, possa essere utilizzato.

La scrivente RSU ritiene, invece, che in sede di determinazione delle somme da attribuire a ciascun dipendente, che è cosa ben diversa dalla valutazione, sia opportuno, al fine di ridurre la percentuale di assenteismo per malattia, tener conto, con un coefficiente di ponderazione, delle seguenti assenze:

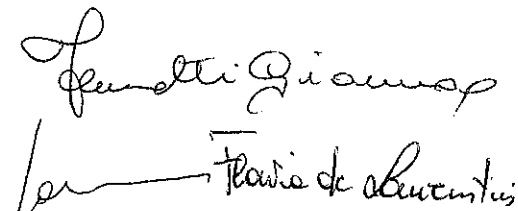
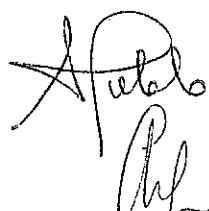
- 1) Assenze per malattia del dipendente;
- 2) Assenze per malattia dei figli dei dipendenti;
- 3) Assenze per astensione facoltativa maternità.

Si fa presente che, secondo il D.M. prot. n. 971 del 25/11/2013 la valutazione, nel caso di mancanza del dirigente, dovrà essere effettuata dal dirigente dell’ufficio I della Direzione Generale di appartenenza del valutato. Si propone, per tale aspetto, in considerazione del fatto che molti uffici di questa direzione generale sono diretti da funzionari, che il dott. Mirarchi, in quanto dirigente dell’ufficio I, si limiti a far propria, la valutazione, che dovrà essere fatta in modo autonoma dal funzionario coordinatore preposto all’ufficio presso il quale è in servizio il valutato al 31/12/2013. Meglio sarebbe se la valutazione fosse effettuata collegialmente da tutti i responsabili degli uffici in modo da rendere uniformi i parametri della valutazione, al fine di evitare che dipendenti appartenenti ad uffici diversi siano valutati con differenti parametri.

Infine, relativamente al comma 5 dell’art. 6 del CCNI 4/2014, la scrivente RSU raccomanda che, differentemente da ciò che si è verificato nell’anno precedente, la motivazione della valutazione, con riferimento ai criteri utilizzati, non venga effettuata con giudizi standardizzati. Ciascun valutato deve essere in grado di conoscere in modo dettagliato le motivazioni alla base della valutazione, anche al fine di permettere al valutato, di avere elementi sufficienti per eventuali osservazioni.

CAIANANO, 22/01/2015

La RSU



Flavia de Laurentis